Parte especial

Técnico de la Administración de la Seguridad Social

Tema 71: Los conflictos de trabajo. Modos de exteriorización del conflicto colectivo: la huelga y el cierre patronal. Otros aspectos colectivos de alteración de la relación laboral. Garantías de prestación de los servicios públicos en las entidades públicas. Los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo: su regulación en España. La mediación. Arbitraje.

Colección Temarios, 2020

© Reservados todos los derechos de esta edición para SKR Preparadores S.L., 2020

Calle Covarrubias, 9, bajo izquierdo, 28010, Madrid

https://skr.es/

Queda rigurosamente prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación total o parcial de esta obra sin el permiso escrito de los titulares de los derechos de explotación.

CONTENIDO

1. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO....3
2. MODOS DE EXTERIORIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO: LA HUELGA Y EL CIERRE PATRONAL....4
2.1. La huelga....4
2.1.1. Concepto y tipos....4
2.1.2. Antecedentes....4
2.1.3. Regulación actual....5
2.1.4. Titularidad del Derecho y sujetos legitimados para convocarla....5
2.1.5. Comunicación previa....6
2.1.6. Desarrollo de la huelga....6
2.1.7. Consecuencias de la huelga....6
2.1.8. Extinción....7
2.2. Cierre patronal....7
2.2.1. Concepto....7
2.2.2. Antecedentes....7
2.2.3. Regulación actual....8
3. OTROS ASPECTOS COLECTIVOS DE ALTERACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL....9
4. GARANTÍAS DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS....9
4.1. Excepciones al derecho....10
5. LOS SISTEMAS NO JURISDICCIONALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO: SU REGULACIÓN EN ESPAÑA. LA MEDIACIÓN. ARBITRAJE....11

1. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

La expresión conflicto colectivo de trabajo suele aplicarse a situaciones de contienda o controversia que tienen su raíz en las relaciones de trabajo y que afectan a un grupo de trabajadores en relación con su empresario o grupo de empresarios, con tres notas características:

— Es una situación de disputa o **enfrentamiento** entre las partes implicadas.

— Es una contienda de dimensión o **alcance colectivo.**

— Es una controversia de raíz o **contenido laboral**.

Los conflictos colectivos de trabajo se plantean en muchos casos con ocasión del proceso de negociación colectiva, bien para advertir a la otra parte de la fuerza de capacidad o resistencia, bien para presionar a favor de unas determinadas reivindicaciones o de la continuidad de la negociación. Estos conflictos tienen por objeto conseguir una regulación más apropiada de las condiciones laborales y por eso se conocen habitualmente como "conflictos de reglamentación" o "conflictos de regulación".

Por otra parte, también puede darse el conflicto de trabajo a la hora de aplicar una norma preexistente, ya sea porque se dude de su vigencia o legalidad, ya sea porque se susciten dudas acerca de su interpretación, los cuales se denominarían "conflictos de aplicación" o "conflictos de interpretación".

Con carácter general, en nuestro ordenamiento la posibilidad de adoptar medidas de conflicto colectivo ha sido prevista expresamente en el art **37.2** de la Constitución Española (CE), donde se dispone que "*se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad*".

Las dos medidas de conflicto colectivo más importantes que se prevén son la huelga y el cierre patronal (artículos 28 y 37 CE).

2. MODOS DE EXTERIORIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO: LA HUELGA Y EL CIERRE PATRONAL

2.1. La huelga

2.1.1. Concepto y tipos

La huelga es la exteriorización más relevante de los conflictos colectivos. La huelga consiste en una **cesación colectiva y concertada de la prestación de servicios para la defensa y promoción de los intereses laborales y sociales de los trabajadores**. No obstante, esta cesación puede llevarse a cabo con objetivos muy variados y puede organizarse de muy distintas maneras.

Uno de los objetivos principales de la huelga es la presión al empresario para la mejora de las condiciones de trabajo, lo que se denominaría una **huelga laboral**, pero también puede convocarse para influir en la gestión de los poderes públicos, o para solicitar medidas sociales en beneficio de la clase trabajadora, lo que **serían huelgas políticas o sociales**.

Dentro de la huelga propiamente laboral, cabría distinguir, asimismo, entre "**huelga contractual**", que se dirige a presionar en el contexto de la negociación colectiva de trabajo, y "**huelga económica**" o "**huelga profesional**", que busca la protección de los intereses laborales en sentido amplio.

Si se presta atención a su radio de acción, cabría distinguir entre "**huelga general**", si afecta a todos los sectores de actividad de un país; "**huelga total**", si abarca a todos los sectores de un ámbito profesional, y "**huelga parcial**", si la convocatoria se dirige tan sólo a parte de los mismos; y por su duración podemos distinguir entre "**huelga indefinida**" cuando no se ha previsto de antemano la fecha de conclusión o "**huelga por tiempo determinado**" cuando sí que se ha previsto.

2.1.2. Antecedentes

Inicialmente se consideró que la huelga constituía delito en los **Códigos penales de 1822 y 1848**. Posteriormente fue regulada en la **Ley de Coligaciones, Huelgas y Paros** de abril de 1909, vigente hasta 1938, en la que se autorizaban los paros laborales en determinadas condiciones. En este último año se promulga el **Fuero del Trabajo**, que vuelve a criminalizar como delitos de lesa patria los "actos individuales o colectivos que de algún modo turben la normalidad de la producción o atenten contra ella".

Durante la dictadura franquista la situación se suavizó tímidamente mediante el **Decreto 2354/1962**, en el que se incluían procedimientos de formalización y conciliación para conflictos colectivos (no se mencionaba expresamente la palabra huelga). En 1965 se levantó la prohibición penal, si bien continuaba constituyendo un ilícito. El **DL 5/1975** contempló por primera vez la posibilidad de huelgas laboralmente lícitas.

2.1.3. Regulación actual

El art **28.2 CE** prevé un reconocimiento expreso del derecho de huelga con el siguiente tenor literal: "*se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad*".

El reconocimiento de este derecho se produce por primera vez en un texto constitucional y abarca una **doble vertiente**, como derecho fundamental y también como derecho laboral. Los titulares del derecho son los trabajadores por cuenta ajena, con independencia de su posible afiliación sindical, y se trata de un derecho individual que se ejercita de manera colectiva. La huelga se reconoce a los trabajadores para la defensa de sus intereses, lo que según la doctrina (Montoya Melgar) debe interpretarse en el ámbito de intereses profesionales, es decir, en la medida en que el trabajador es sujeto del contrato de trabajo y miembro del personal de una empresa.

Igualmente, el propio texto constitucional establece el límite al derecho en el aseguramiento de los servicios esenciales.

A diferencia de otros derechos fundamentales, cuyo régimen esencial se realiza por ley orgánica, el desarrollo normativo del derecho de huelga se contiene en una norma preconstitucional, el **RDley 17/1977** sobre relaciones de trabajo. Este RD Ley detalla los requisitos y condiciones relativos al ejercicio del derecho de huelga.

2.1.4. Titularidad del Derecho y sujetos legitimados para convocarla

En cuanto a la titularidad del derecho, corresponde a los trabajadores individualmente (RD 17/1977), pero se ejerce colectivamente pues no es posible la huelga individual, que sería, sin más, un incumplimiento del contrato de trabajo. Pueden hacer huelgas, como precisa la STC 11/1981, **sólo los trabajadores por cuenta ajena**, no los llamados trabajadores independientes; esta prohibición continua vigente a la luz de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Respecto de los extranjeros, son titulares del derecho pero su ejercicio se condiciona a la obtención de autorización de estancia o residencia (artículo

11 de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España).

La declaración de huelga **requiere la adopción de acuerdo expreso del centro de trabajo** y están facultados para acordar la declaración de huelga los trabajadores, a través de sus **representantes**; o directamente los **propios trabajadores** del centro de trabajo. Este acuerdo debe documentarse en acta.

Por otro lado, reconocida de forma expresa la libertad sindical, la huelga se encuentra entre los componentes básicos de la actividad sindical y la convocatoria de la huelga también puede igualmente provenir de un **sindicato**

2.1.5. Comunicación previa

Este acuerdo se comunicará por escrito al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores **con 5 días naturales de antelación**, al menos, a su fecha de iniciación. La comunicación se fundamenta en que una huelga por sorpresa o sin previo aviso puede, según la doctrina constitucional, resultar abusiva.

La comunicación de huelga **habrá de contener:** los objetivos de ésta, las gestiones realizadas para resolver las diferencias, la fecha de su inicio y la composición del comité de huelga.

2.1.6. Desarrollo de la huelga

Sólo podrán ser elegidos miembros del **comité de huelga** trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto; su **composición no podrá exceder de 12 personas**; y a ellos les corresponderá participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto

El ejercicio del derecho de huelga **no extingue la relación de trabajo**, **ni puede dar lugar a sanción alguna**, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral. También debe respetarse la libertad de trabajo de quienes no quieran sumarse a la huelga.

El comité de huelga habrá de **garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas**, correspondiendo al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios. De acuerdo con la jurisprudencia, no puede recurrirse a nuevas contrataciones (el esquirolaje externo está vetado), y tampoco puede utilizarse el poder de dirección por la empresa para desactivar la presión producida por la huelga.

2.1.7. Consecuencias de la huelga

Las **consecuencias** desde el punto de vista laboral de la huelga son las siguientes:

— Se suspende el contrato, y en el ámbito de la Seguridad Social, el sujeto queda en una situación de "alta especial", con suspensión de la obligación de cotización por ambas partes (empresario y trabajador) y no percibe salario. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por IT, pero la huelga no afecta a la retribución de vacaciones ni a su duración.

— Las características indicadas no aplicarán en el supuesto de huelga ilegal, en el que sí se afecta a la duración y retribución de las vacaciones, y en el supuesto de incumplimiento de contrato por el trabajador puede ser causa de despido disciplinario en el siguiente sentido:

- Resulta posible resolver el contrato por parte del empresario para quien se niegue a realizar servicios mínimos; y
- Si la huelga es ilegal, no se abonará la parte proporcional de las vacaciones, y el empresario también podrá resolver el contrato si se incumple el contrato por parte del trabajador. En este caso se podrá igualmente exigir responsabilidad a los huelguistas (incluida, por ejemplo, la reparación de daños)-art. 15.

2.1.8. Extinción

En relación con la extinción de la huelga, el art 8 del RDley dispone que "*desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario, o los representantes designados por ambos deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo*". Ello conecta con la noción de estricta laboralidad del derecho de huelga, tal y como declaró el TC en sentencia de 8 de abril de 1981, que considera que la misión de la huelga es introducir novaciones modificativas en los contratos de trabajo, estrechamente vinculado también en la conexión entre huelga y negociación colectiva.

La Inspección de Trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto (art 9).

2.2. Cierre patronal

2.2.1. Concepto

Se trata de la medida de conflicto colectivo más característica de los empresarios, y ha sido también denominada "lock-out" o "paro patronal". Consiste en la **paralización de la actividad empresarial por iniciativa del empresario con fines de presión sobre los trabajadores a favor de las posiciones empresariales**.

El conflicto colectivo puede revestir diferentes modalidades y puede posible distinguirse entre:

— Cierre ofensivo, dirigido a presionar directamente a los trabajadores para imponer una decisión empresarial.

— Cierre defensivo, que tiene por objeto la defensa frente a las medidas adoptadas por los trabajadores, y la salvaguarda de las personas y bienes afectados.

2.2.2. Antecedentes

A partir de 1909 mediante la promulgación de la **Ley de Huelgas y Coligaciones** se legitima el cierre patronal siempre que mediara preaviso y no se ejerciera por medio de violencia o amenaza, coacción o alteración del orden público.

Con la promulgación del **Fuero del Trabaj**o de 1938 se equipara el tratamiento de la huelga con el cierre patronal (ambos están prohibidos) y el Código penal incluye dentro del delito de sedición los actos que turben la normalidad del proceso productivo. En 1970, con el reconocimiento de los conflictos colectivos de trabajo se reconoció la licitud de diversas modalidades de cierre patronal, si bien a partir de **1975** el régimen se restringió y como regla general se hace depender su legalidad de una previa autorización administrativa.

2.2.3. Regulación actual

En nuestro ordenamiento, a diferencia de otros de nuestro entorno no se ha concedido igual posición a la huelga y al cierre patronal. La huelga se entiende como un derecho autónomo, expresamente previsto en el artículo 37.2 CE y goza de un tratamiento privilegiado, mientras que el cierre patronal sería un derecho cívico.

La principal consecuencia que tiene esta diferente consideración de huelga y cierre patronal es el carácter inconstitucional "de todo cierre que vacíe de contenido e impida el derecho de huelga", de ahí que **en nuestro ordenamiento sólo sea posible el cierre patronal defensivo**.

En concreto el **art 12 del RDley 17/1977** dispone la posibilidad del cierre patronal en los siguientes términos:

"*Los empresarios solo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualesquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias que siguen:*

1. *Existencia de **notorio peligro de violencia** para las personas o de daños graves para las cosas.*
2. ***Ocupación ilegal del centro de trabajo** o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.*
3. *Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el **trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción***".

El **artículo 13** enumera los requisitos formales y la posible duración del cierre patronal en los siguientes términos:

"*El empresario que proceda al cierre del centro de trabajo, debe ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral en el término **de doce horas**; y dicho cierre **se limitará al tiempo indispensable** para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron*."

Los **efectos del cierre en la relación de trabajo** son similares a los previstos para la huelga, según el art 12 del DLey:

— Suspensión del contrato de trabajo, con suspensión del trabajo y del salario.

— Situación de alta especial en el sistema de la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de la cotización.

3. OTROS ASPECTOS COLECTIVOS DE ALTERACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Existen otros actos colectivos de obstrucción dirigidos contra el empresario que merecen la calificación de incumplimientos contractuales con posibles sanciones (incluido el despido disciplinario: El **BOICOT**, cuyo fin es el bloqueo sistemático del tráfico negocial, consistente en la obstrucción colectiva por parte de los trabajadores de cooperar con el empresario a través del bloqueo de consumo, mediante el bloqueo de empleo, evitando contratar con el empresario, mediante la oposición a trabajadores esquiroles (como se ha indicado antes, el esquirolaje externo en los supuestos de huelga está prohibido).

Los **PIQUETES**, medida de presión laboral consistente en persuadir a los trabajadores para que secunden una huelga. Se consideran lícita la publicidad de la huelga en forma pacífica y llevar a cabo la recogida de fondos sin coacción alguna.

El **SABOTAJE**, consistente en actos que impiden o entorpecen el desarrollo normal del trabajo, destruyendo o inutilizando stocks, maquinaria o útiles de trabajo, y que puede constituir un delito contra la propiedad.

Las **HUELGAS DE TRABAJO LENTO**, que consisten en un incumplimiento de los deberes contractuales de diligencia y rendimiento normal de los trabajadores. Se trata de un supuesto de huelga abusiva.

4. GARANTÍAS DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS

El art **28.2** CE no reconoce a todos el derecho a la huelga, sino únicamente a "*los trabajadores para la defensa de sus intereses*", sin referencia alguna a los funcionarios; de forma que según Parada Vázquez la CE ni garantiza ni prohíbe la huelga de los funcionarios, por lo cual podría ser constitucional tanto una ley que aceptase como que prohibiese esta huelga.

El derecho de huelga se regula en Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), concretamente el artículo 15 lo reconoce como un **derecho individual de los empleados públicos** que se ejercita colectivamente, con el límite de *"la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad".*

Igualmente, el artículo 30 del EBEP reproduce la previsión de las **consecuencias del ejercicio del derecho de huelga** considerando que "*quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectué tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales*".

Las **condiciones** del ejercicio de la huelga se ajustan a lo dispuesto en el RDley 17/1977 sobre relaciones de trabajo y en el ámbito de la Administración Pública cobra relevancia especial la cuestión de la salvaguarda de los servicios esenciales.

En virtud del artículo 10.2, del RD. 17/1977 y según interpretación efectuada por las sentencias de Tribunal Constitucional de 8 de abril y 17 de julio de 1981, se aprueba en 1988 el **Real Decreto 1479/1988, de 9 de diciembre, por el que se establecen las normas para garantizar el**

mantenimiento de los servicios esenciales en la Administración del Estado, que será de aplicación a los Departamentos Ministeriales, Organismos y Servicios que no cuenten con la normativa específica adecuada para estos supuestos.

El texto parte de que la Administración del Estado presta servicios que satisfacen necesidades de los ciudadanos amparados por derechos fundamentales reconocidos en la Constitución. El ejercicio del derecho, también fundamental, de huelga, puede experimentar limitaciones o restricciones en su ejercicio, derivadas de su conexión con derechos y bienes constitucionalmente protegidos.

La huelga no puede imponer el sacrificio de los destinatarios de los servicios esenciales. El derecho de la comunidad a estas prestaciones es prioritario respecto del derecho de huelga.

A tal fin, es necesario adoptar las garantías precisas para el mantenimiento de dichos servicios, ponderando las circunstancias de la huelga con la naturaleza de los derechos que cada Ministerio, Organismo autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social satisface con los servicios que presta.

4.1. Excepciones al derecho

Los **miembros de cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado** no podrán ejercer su derecho de huelga con el fin de alterar el normal funcionamiento del servicio (artículo 6.8 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado. Los militares están privados del ejercicio del derecho de huelga (artículo 181 de Ley 85/1978, de 28 de diciembre, de Reales Ordenanzas), lo mismo que los miembros de la **Guardia Civil** (artículo 12 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil).

Respecto a los **jueces, magistrados y fiscales en activo** la CE guarda silencio respecto a la huelga, si bien algunos autores (Sánchez Morón) consideran que la prohibición del derecho de sindicación puede interpretarse en sentido negativo al reconocimiento del derecho, además de subrayarse la importancia del derecho a la tutela judicial efectiva de los ciudadanos o el ejercicio de la potestad jurisdiccional con carácter exclusivo que podría interpretarse como un “servicio esencial”.

5. LOS SISTEMAS NO JURISDICCIONALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO: SU REGULACIÓN EN ESPAÑA. LA MEDIACIÓN. ARBITRAJE

Los procedimientos de solución de conflictos colectivos son aquellos instrumentos técnicos específicamente diseñados por el ordenamiento jurídico para lograr la terminación del conflicto. Los medios de solución de conflictos son:

En la **CONCILIACIÓN**, el tercero no tiene más cometido que procurar un contexto favorable para que las partes negocien, o para que puedan aproximar sus posiciones. La conciliación la pueden realizar las propias partes afectadas o designar a un tercero. Su naturaleza jurídica es la de un acto negocial de carácter contractual, y se prevé en Derecho español con carácter obligatorio y previo a la interposición de un recurso ante la jurisdicción social para conflictos de carácter individual o colectivo. Se exceptúan los litigios en los que deba interponerse reclamación administrativa previa, los relativos a SSocial, disfrute de vacaciones y materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, conciliación familiar y laboral, los iniciados de oficio, de impugnación de convenios colectivos, de estatutos de sindicatos o tutela de derechos fundamentales. Sin embargo, el éxito del recurso a dicho procedimiento resulta escaso.

El procedimiento se inicia mediante la interposición de una demanda con la citación para el acto de conciliación, y su resultado puede ser (i) la no comparecencia de una o ambas partes; (ii) la falta de acuerdo, o (iii) la avenencia, en cuyo caso el conflicto quedará resuelto.

En la **MEDIACIÓN**, el tercero cuenta con mayores posibilidades de intervención, ya que tiene facultades para recabar la opinión de las partes y proponer soluciones, aunque éstas no sean vinculantes. La mediación se articula conforme a los principios de voluntariedad e imparcialidad.

Actualmente, existen diferentes supuestos de mediación, incluidos el realizado por la Administración laboral en conflictos y huelgas cuando lo aceptan las partes, aunque su aplicación también es escasa. Como parte de la función mediadora también pueden citarse la prevista respecto a los conflictos colectivos de trabajo por la Administración laboral, así como la realizada por órganos ad hoc creados en los convenios colectivos o acuerdos relativos a la interpretación, bien en el momento de la negociación de convenios colectivos (deliberaciones), bien en la aplicación e interpretación de convenios colectivos (artículo 91 ET).

La regulación de la mediación se encuentra en el RD 2756/1979, de 23 de noviembre. El procedimiento se tramita ante el SMAC o ante la autoridad laboral si es ésta quien inicia el procedimiento. Las partes pueden acordar designar al mediador, y el procedimiento es poco formalista y sin plazo concreto de resolución. La terminación del procedimiento tiene lugar por no aceptación de la propuesta del mediador o por desistimiento.

Y en el **ARBITRAJE**, el árbitro cuenta con facultades más amplias que en los anteriores supuestos, ya que tiene poderes decisorios con vistas a la resolución (normalmente vinculante) de las controversias. Se trata de un medio especialmente adecuado para los conflictos de aplicación, mientras que la conciliación y la mediación se adaptan bien a los conflictos normativos. A diferencia de los anteriores supuestos, se trata de un procedimiento que sustituye la negociación y puede ser de carácter voluntario u obligatorio.

En Derecho español se prevé el recurso al arbitraje en el supuesto de conflictos colectivos en el artículo 24 del DLey 17/1977 como alternativa al proceso judicial, de carácter voluntario e informal. Igualmente se mantiene un procedimiento para conflictos de aplicación e interpretación de convenios colectivos en el artículo 91 ET, así como un arbitraje privado, institucional y convencional en un convenio colectivo, como es la designación de una comisión paritaria o mixta para la resolución de conflictos de aplicación (artículos 85 y 91 ET). También se prevé un procedimiento arbitral en materia electoral sindical. También la autoridad laboral realiza funciones de arbitraje en conflictos laborales y huelgas a petición de las partes.

Por último, debe mencionarse un **SUPUESTO EXCEPCIONAL DE ARBITRAJE OBLIGATORIO** previsto en el art 10 RDley 17/1977 en el ámbito de los servicios esenciales, que dispone que "*cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios*", entre las cuales se prevé la adopción de un arbitraje obligatorio. De manera similar, existe un arbitraje obligatorio en materia electoral sindical regulado en el artículo 76 ET y desarrollado en el RD 1844/1994 sobre elecciones a órganos de representación de los trabajadores.